

**PERLINDUNGAN HUKUM HAK ATAS UPAH BAGI
PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG
DINYATAKAN PAILIT**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam rangka penyelesaian
studi untuk mencapai gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum**

Oleh :

**BAGUS ARMAN TARUNA
NIM. 5116500038**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS PANCASAKTI
2020**

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM HAK ATAS UPAH BAGI PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT

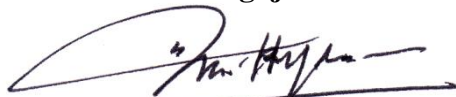
Disusun Oleh :

**BAGUS ARMAN TARUNA
NIM. 5116500038**

**Telah diuji dan dipertahankan dihadapan Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal :**

**Hari : Selasa,
Tanggal : 14 Januari 2020**

Penguji I



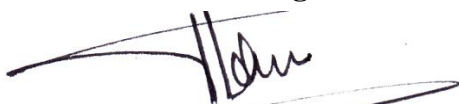
**TONI HARYADI, S.H., M.H
NIDN. 0020045801**

Penguji II



**DR. H. SANUSI, S.H., M.H
NIDN. 0609086202**

Pembimbing I



**DR. H. NURIDIN, S.H., M.H
NIDN. 0610116002**

Pembimbing II



**GUFRON HRAWAN, S.H., M.HUM
NIDN. 0605055502**

**Mengetahui
Dekan,
Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal**



**Dr. H. Achmad Irfan Hamzani, S.H.I., M.Ag.
NIDN. 0615067604**

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM HAK ATAS UPAH BAGI PEKERJA PADA
PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT**

Disusun Oleh :

**BAGUS ARMAN TARUNA
NIM. 5116500038**

**Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal :**

Pembimbing I



**DR. H. NURIDEN, S.H., M.H
NIDN. 0610116002**

Pembimbing II



**GUFRON IRAWAN, S.H., M.HUM
NIDN. 0605055502**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **Bagus Arman Taruna**
NPM : 5116500038

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Hak Atas Upah Bagi Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Saya menyerahkan skripsi dan hasil penelitian didalamnya menjadi milik fakultas hukum Universitas Pancasakti Tegal serta memberikan ijin untuk merecovery dan mempublikasikan dalam bentuk jurnal baik atas nama saya ataupun tidak melibatkan saya.

Atas pernyataan saya ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap karya saya ini.

Tegal, 14 Januari 2020

Yang menyatakan

A handwritten signature in black ink is written over a yellow rectangular stamp. The stamp contains the text "METERAI TEMPEL" at the top, followed by "TGL. 20", a serial number "85E08AHFQ70381863", the value "6000" in large bold digits, and "ENAM RIBU RUPIAH" at the bottom. There is a small red star-like emblem on the right side of the stamp.

Bagus Arman Taruna

MOTTO

Agar dapat membahagiakan seseorang, isilah tangannya dengan kerja, hatinya dengan kasih sayang, pikirannya dengan tujuan, ingatannya dengan ilmu yang bermanfaat, masa depannya dengan harapan, dan perutnya dengan makanan.

[Frederick E.Crane]

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya, salawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.
- ❖ Kedua Orang Tuaku, yang telah mendoakan dalam setiap sujud, dan setiap saat yang tak pernah bosan memberikan cinta kasihnya, dorongan, semangat.
- ❖ Teman-temanku Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal terutama sahabatku yang telah selalu memberikan motivasi
- ❖ Almamaterku Universitas Pancasakti Tegal

KATA PENGANTAR

Assallamu'alaikum, Wr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Hak Atas Upah Bagi Pekerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit”. Skripsi ini disusun guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada program studi ilmu hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal. Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasannya. Dalam menyelesaikan Skripsi ini, Penulis meyakini dengan sepenuhnya tidak akan dapat menyelesaikan dengan baik tanpa bantuan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan yang baik ini, dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Dr. Burhan Eko Purwanto, M.Pd selaku Rektor Universitas Pancasakti beserta Para Wakil Rektor.
2. Dr. H. Achmad Irwan Hamzani, S.H.I, M.Ag selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pancasakti
3. Kanti Rahayu, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik sekaligus Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasakti.

4. Dr. H. Sanusi, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Bidang Keuangan, Administrasi Umum dan Kepegawaian Fakultas Hukum Universitas Pancasakti.
5. Imam Asmarudin, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Pancasakti.
6. Tiyas Vika Widyastuti, S.H., M.H. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasakti.
7. Dr. H. Nuridin, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing 1 (satu) dalam skripsi ini yang telah memberikan bantuan petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Gufron Irawan, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing 2 (dua) yang telah memberikan bantuan petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
9. H. Toni Haryadi, S.H., M.H., selaku Dosen Penguji I Ujian Skripsi yang memberikan masukan terarah terhadap skripsi ini.
10. Dr. H. Sanusi S.H., M.H., selaku Dosen Penguji II Ujian Skripsi yang memberikan masukan terarah terhadap skripsi ini.
11. Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Pancasakti, atas bantuan dan ilmu yang sangat berguna selama mengikuti proses belajar. Khususnya Rumpun Hukum Pidana, atas bimbingan, kritik dan saran, serta ilmu yang sangat berharga.
12. Kedua Orang Tuaku, Keluarga Besarku tercinta, terimakasih atass supportnya sehingga selesainya skripsi ini.

13. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian studi dan skripsi ini.

Dengan penuh harap dan iringan do'a, semoga jasa kebaikan beliau sekalian diterima Allah SWT dan tercatat sebagai amal shalih. Akhir kata, karya ilmiah ini penulis haturkan kepada segenap pembaca, dengan harapan adanya saran dan kritik yang bersifat konstruktif demi sempurnanya karya ilmiah ini. Semoga karya ini bermanfaat dan mendapat ridha Allah Swt. Amin.

Wassallamu alaikum,Wr.Wb

Tegal, 14 Januari 2020

Penulis,

Bagus Arman Taruna

ABSTRAK

BAGUS ARMAN TARUNA, 5116500038, PERLINDUNGAN HUKUM HAK ATAS UPAH BAGI PEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT

Dalam suatu perusahaan, pekerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting, dikarenakan pekerja memiliki peran dan fungsi dalam menghasilkan barang dan/atau jasa untuk berkembangnya suatu perusahaan. Akan terciptanya hubungan kerja yang seimbang apabila hak-hak pekerja terpenuhi oleh perusahaan. Terutama ketika para pekerja melaksanakan pekerjaannya kepada perusahaan secara maksimal, maka perusahaan tersebut juga harus memenuhi hak-hak pekerjanya sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan.”

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis empiris, dalam pendekatan yuridis empiris metode penelitian skripsi ini, yaitu dari hasil pengumpulan data primer yang diperoleh langsung dari wawancara dengan narasumber dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber terkait yang dapat membantu memecahkan permasalahan dalam skripsi ini.

Dalam skripsi ini dihasilkan kesimpulan bahwa kedudukan upah pekerja dalam pemenuhan adalah utang harta pailit, sebelum didistribusikan kepada kreditor biaya kepailitan harus dibayar didahulukan, termasuk kreditor separatis. Jadi upah pekerja didahulukan dari kreditor separatis dan kreditor konkuren. Pekerja dianggap sebagai kreditor yg diistimewakan, seharusnya mendapatkan hak pekerja apabila perusahaan tersebut pailit, tetapi apabila perusahaan yang pailit tidak memenuhi kewajibannya untuk mencukupi hak pekerja, pekerja datang langsung kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan dan bila melakukan dengan cara menempuh upaya hukum yaitu gugatan renvoi atau gugatan lain-lain. Karena kurator bertanggung jawab dalam pengurusan pemberesan harta pailit.

Kata kunci: Pekerja, Perusahaan dan Pailit, Upah, Perlindungan Hukum

ABSTRACT

BAGUS ARMAN TARUNA, 5116500038, PROTECTION OF LEGAL RIGHTS FOR WORKERS FOR COMPANIES WHICH ARE DECLARED BANKRUPTCY

In a company, workers are one of the most important elements, because workers have a role and function in producing goods and / or services for the development of a company. Will create a balanced work relationship if workers' rights are fulfilled by the company. Especially when the workers carry out their work to the company to the maximum, the company must also fulfill the rights of workers as stipulated in Law No. 13 Years on Employment. "

The research method used is an empirical juridical approach, in the empirical juridical approach to this skripsi research method, namely from the results of primary data collection obtained directly from interviews with sources and secondary data that is data obtained from various related sources that can help solve problems in this thesis

In this thesis, the conclusion that the wage position of workers in fulfillment is bankruptcy debt, before being distributed to creditors bankruptcy costs must be paid first, including separatist creditors. So the wages of workers take precedence over separatist creditors and concurrent creditors. Workers considered as privileged creditors, should get the rights of workers if the company is bankrupt, but if the bankrupt company does not fulfill its obligations to fulfill the rights of workers, workers come directly to the curator appointed by the court and if they do it by taking legal remedies namely a lawsuit *renvoi* or other lawsuit. Because the curator is responsible for managing the bankruptcy property.

Keywords: Workers, Companies and Bankruptcy, Wages, Legal Protection

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan Pembimbing	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Abstrak	x
Abstract	xi
Daftar Isi	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Tinjauan Pustaka	6
F. Metode Penelitian	9
G. Rencana Sistematika Penulisan Skripsi	18
BAB II KAJIAN TEORI.....	19
A. Tinjauan Umum Tentang Kepailitan	19
1. Pengertian Kepailitan.....	19

2.	Tujuan dan Fungsi Kepailitan.....	20
3.	Pihak-Pihak yang Terlibat dalamKepailitan	21
4.	Syarat untuk Mengajukan Kepailitan	24
B.	Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh	26
C.	Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh	28
1.	Pengertian Pekerja/Buruh	28
2.	Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh.....	30
D.	Tinjauan Umum Tentang Upah	33
E.	Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	35
1.	Pengertian Perjanjian Kerja	35
2.	Unsur dalam Perjanjian Kerja.....	36
3.	Syarat Sah Perjanjian Kerja	37
4.	Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja	39
5.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	40
6.	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT).....	42
F.	Tinjauan Umum Tentang Hak Pekerja pada Perusahaan Pailit	44
1.	Hak Pekerja yang di PHK karena Perusahaan Pailit.....	44
2.	Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan Karena Pailit.....	45
3.	Hubungan Kerja dengan Para Pekerja Perusahaan Pailit.....	46

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Proses Pelaksanaan Pemberian Hak Upah Bagi Perusahaan Yang Pailit	49
B. Alur Pelaksanaan Pemberian Hak Upah Bagi Perusahaan Yang Pailit	51
C. Upaya Hukum.....	56
BAB IV PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan suatu negara yang berkembang atau bisa dikatakan proses maju, sehingga dalam berbagai kegiatan pembangunan disegala bidang sedang gencar dilaksanakan, salah satunya pembangunan dalam bidang perekonomian nasional yang menjadi faktor penentu kesejahteraan masyarakat, dan bergantung dengan negara maju yang sangat tinggi merupakan salah satu ciri negara berkembang, negara maju pun menjadi menyimak negara yang berkembang. Dengan kata lain pembangunan perekonomian nasional bertujuan untuk mewujudkan ekonomi dan kedaulatan politik Indonesia, dan dalam bentuk perusahaan merupakan salah satu bentuk pembangunan perekonomian nasional.

Sejak sebelum kemerdekaan, perusahaan dapat dikatakan suatu objek pengaturan hukum di Indonesia. Pengertian perusahaan adalah semua perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, yang bertujuan untuk mencari keuntungan dan berkedudukan di Indonesia. Perusahaan menjalankan kegiatan usaha di bidang ekonomi yang bertujuan untuk mencari keuntungan.

Pengadilan yang hanya bias memutus perusahaan dinyatakan pailit atau bangkrut. Dalam perusahaan yang pailit, perusahaan tidak dapat

menjalankan segala aktivitasnya, apalagi mengadakan pembayaran dengan perusahaan lain, kecuali pelunasan untuk penagihan piutang¹.

Dalam operasionalnya, perusahaan tidak selalu menunjukkan perkembangan keuntungan, resiko pembiayaan resiko investasi dan resiko operasi merupakan resiko yang ada dalam kegiatan bisnis. Hal itu bisa mengancam kelanjutan dari laba rugi perusahaan tersebut, dan jika perusahaan tidak sanggup membayar kewajiban utangnya maka perusahaan dapat dikatakan pailit atau bangkrut. Pailit merupakan seorang debitor tidak bisa melunasi pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya.

Karena masalah kesulitan ini, dalam rangka operasionalnya, perusahaan untuk melakukan kewajibannya yaitu membayar gaji kepada pekerja pasti akan mengalami masalah dan cenderung tidak dapat melunasi pembayaran tersebut. Tetapi jika terjadi kepailitan atau pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan, seringkali pekerja kesulitan untuk mendapatkan hak-hak mereka. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak ditentukan oleh Undang-Undang sebagai akibat tunggal atas pailit.

Oleh karena itu, ada dua kemungkinan bagi perusahaan jika terjadi pailit. Pertama, walaupun telah dinyatakan sudah pailit, kurator perusahaan pailit tetap menjalankan kegiatan usahanya dengan konsekuensi tetap membayar biaya usaha seperti biaya telepon, listrik, pajak, gaji dan biaya lainnya. Kedua, dengan dasar Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan

¹ Ardy Billy Lumowa, "Tanggung Jawab Perusahaan yang Dinyatakan Pailit Terhadap Pihak Ketiga", **Lex Privatum**, I (Juli, 2013), hlm. 18-19.

No. 13 Tahun 2003, kurator perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja.

Dapat dilihat sekarang ini seringkali hak-hak pekerja dan kepentingan pekerja dikesampingkan oleh kurator yang mengurus harta waris pailit yang lebih mementingkan dirinya sendiri dan kreditor lainnya. Sering terjadi perihal yang tidak sependapat antara pekerja dengan pihak perusahaan yang diwakili oleh Kurator yang lebih condong kepada aturan yang termuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan cenderung melupakan hak-hak normatif pekerja seperti yang dimaksud oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003².

Selama proses kepailitan berlangsung, pengusaha berkedudukan sebagai debitor pailit digantikan oleh kurator, kurator tetap berpegang pada peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang menjalankan ketentuan mengenai PHK dan penentuan besarnya pesangon. Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”.

Dengan kata lain, bahwa kedudukan pekerja dalam kepailitan merupakan kreditor yang diistimewakan atau didahulukan pembayarannya

² M.HadiShubhan, 2009. *Hukum Kepailitan: Prinsip, norma, danPraktik di Peradilan*, Jakarta, Kencana, hlm. 1.

dari pada utang lainnya, Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang “sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, upah yang terhutang sebelum maupun sesudah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit”³.

Hal tersebut sering terjadi berlawanan dengan perlindungan atas hak-hak buruh yang telah ditanggung dalam UUD 1945, yaitu perlakuan yang sama dan kepastian hukum yang adil, karena buruh sebagai pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan upah pembalas jasa, juga perlakuan yang seimbang dari pekerjaan yang sudah dikerjakannya yang mendukung haknya untuk dapat melangsungkan kehidupannya. Sekarang ini banyak terjadi kasus sengketa kurator dengan hak antara pekerja dalam pemberesan harta pailit, pekerja menjadi di nomor duakan dalam melakukan pembayaran hak pekerja. Salah satunya kasus Koperasi Simpan Pinjam Mitradana yang menyebabkan hak-hak pekerja tidak terpenuhi.

Maka sekarang ini yang akan kita bahas adalah permasalahan hak atas upah yang belum dibayar atau dipenuhi tetapi dalam hal lain ada kepentingan kreditor yang membagi aset perusahaan pailit dengan penghubung seorang kurator. Bahwa kedudukan debitor atau pengusaha yang mempunyai perusahaan yang pailit digantikan oleh kurator selama proses kepailitan berlangsung yang berpedoman pada dua undang-undang

³ Yuvindri, Ramli Siregar, Windha, “Aspek Hukum Perlindungan Tenaga kerja Asing di Perusahaan Indonesia yang Berada dalam Keadaan Pailit”, **Jurnal Hukum Ekonomi**, II (Juni, 2013), hlm. 2.

yaitu Undang- Undang mengenai Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Nomor 37 tahun 2004 selain itu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian hak upah bagi perusahaan yang pailit?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika tidak memperoleh hak sebagai kreditor istimewa/preference?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. .Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian hak upah bagi perusahaan yang pailit.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika tidak memperoleh hak sebagai kreditor istimewa/preference.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penulis simpulkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan wawasan terhadap pembaca dan pengembangan khasanah hukum di Indonesia utamanya Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pada para pihak yang terkait tentang pelaksanaan pemberian hak upah bagi perusahaan yang pailit dan upaya hukumnya.

E. Tinjauan Pustaka

Adapun penelitian yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan penulis sebagai berikut:

1. Tri Budiyo, 2017, *Problematika Posisi Buruh Pada Perusahaan Pailit*, Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga. Membahas tentang perusahaan yang dinyatakan pailit, seringkali menghadapi permasalahan krusial dengan para pekerjanya nerkenaan dengan pembayaran hak normatifnya. Sistem hukum Indonesia telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak buruh dengan mengklasifikan hak buruh atas pembayaran gajinya sebagai hutang preferen (dengan hak mendahulu). Namun demikian, secara empirik

hak buruh tersebut seringkali terabaikan karena kreditor memiliki hak mendahului yang derajadnya lebih tinggi dibanding dengan hak buruh. Dalam keadaan yang demikian pekerja melalui Federasi Pekerja mengajukan gugatan ke Mahkamah Konstitusi (MK) untuk membatalkan ketentuan hukum dalam UU Kepailitan yang memperlemah posisi buruh, sayangnya gugatan tersebut ditolak. Namun demikian, MK memberikan perintah etis kepada pemerintah. Perintah etis tersebut pada dasarnya meminta negara untuk mengembangkan ketentuan hukum agar memberikan kepastian terhadap hak-hak pekerja.

2. Kadek Sutrisna Dewi dan I Ketut Markeling. 2018. *Kedudukan Utang Upah Pekerja Dalam Kepailitan*. Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana. Membahas tentang kepailitan ialah suatu putusan pengadilan yang mengakibatkan adanya sita umum terhadap kekayaan debitur. Ketika terjadinya suatu kepailitan, hak pekerja harus tetap diperhatikan. Undang-Undang Ketenagakerjaan menempatkan pekerja sebagai kreditor yang haknya harus didahulukan pembayarannya. Namun Undang-Undang Kepailitan tidak mengatur bahwa pekerja mempunyai hak untuk didahulukan dari kreditor lainnya. Hal ini tentu mengakibatkan ketidakpastian kedudukan pekerja dalam memperoleh pembayaran utang upahnya. Penulisan ini secara khusus membahas mengenai kedudukan utang upah pekerja ketika terjadinya kepailitan, serta

membahas mengenai kedudukan utang upah pekerja dalam hal terjadinya kepailitan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013. Penulis membahas permasalahan tersebut dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif. Melalui metode penelitian hukum normatif, penulis mengkaji lebih lanjut ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kepailitan. Adanya pertentangan norma dalam kedua undang-undang tersebut mengakibatkan ketidakpastian kedudukan pekerja sebagai kreditur yang harus didahulukan pembayaran utang upahnya ketika terjadinya kepailitan suatu perusahaan. Setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 telah mempertegas kedudukan pekerja sebagai kreditur preferen dengan hak istimewa yang harus didahulukan pembayaran utang upahnya dari kreditur lain ketika terjadi kepailitan.

3. Evelyn bunga marbun, 2017. *Pemenuhan Hak Buruh Pada Perusahaan Yang Mengalami Pailit*. Fakultas Hukum. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian ini membahas tentang pemenuhan hak-hak buruh di perusahaan yang pailit. Di dalam kasus ini, ada beberapa perusahaan yang bangkrut dan hak buruh salah satunya upah atau uang pisah tidak dapat dipenuhi. Penelitian ini berfokus pada satu masalah itu bagaimana memenuhi hak-hak buruh di perusahaan yang bangkrut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pemenuhan hak-hak buruh di perusahaan yang bangkrut. Penelitian ini

menggunakan normatif metode penelitian hukum yang berfokus pada norma hukum positif dalam bentuk aturan tentang pemenuhan hak-hak buruh di perusahaan yang bangkrut. Penelitian ini dilakukan oleh pt studi literatur yang mengumpulkan data dengan mempelajari peraturan terkait menggunakan deduktif metodologi. Hasil dari penelitian ini adalah perusahaan yang telah menerima kebangkrutan keputusan oleh pengadilan sama sekali tidak akan mengurangi atau menghilangkan hak-hak pekerja, ini didasarkan tentang putusan perkara mahkamah konstitusi no.67 / puu-xi / 2013 sesuai dengan undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945 yang melindungi hak-hak pekerja dan kesejahteraan umat manusia. Putusan mengubah praktik yang telah menempatkan hak pekerja dalam urutan terakhir ketika perusahaan menyatakan pailit.

4. Marcel Thobie. *Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pt Universal Footwear Utama Indonesia Akibat Kepailitan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PKPU/2016/PN. Niaga.Jkt.Pst)*. Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Membahas tentang Kasus yang dihadapi dalam penulisan makalah ilmiah ini adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PT Universal Footwear Utama Indonesia yang dinyatakan pailit dalam Surat Keputusan No. 12/Pdt.Sus-PKPU/2016/PN.Niaga. Jkt Ps t yang belum membayar gaji selama 3

bulan dan uang pesangon hingga sekarang pada tahun 2018 dan bagaimana tanggung jawab kurator atas kebangkrutan PT Universal Footwear Utama Indonesia setelah melelang lelang untuk gaji dan pesangon. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PT Universal Footwear Utama Indonesia yang dinyatakan bangkrut dalam Keputusan No. 12 / Pdt.Sus-PKPU/2016/PN.Niaga/Jkt.Pst yang belum membayar gaji selama 3 bulan dan pembayaran pesangon sampai sekarang pada tahun 2018, pada prinsipnya semua upah tunggakan pekerja (gaji karyawan) harus dibayarkan setelah aset Debitur yang bangkrut telah terjual dan daftar Distribusi telah ditentukan oleh Pengadilan atas usulan kurator. Tanggung jawab kurator untuk kebangkrutan PT Universal Footwear Utama Indonesia setelah kebangkrutan lelang dijual terhadap gaji dan pemutusan hubungan kerja didasarkan pada Pasal 74 UU Kepailitan. Tugas kurator adalah membagikan hasil penjualan kebangkrutan kepada kreditor dalam urutan (peringkatnya masing-masing).

F. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian hukum ini adalah penelitian hukum normatif atau doktrinal. Menurut Terry Hutchinson dalam

Peter Mahmud Marzuki mendefinisikan bahwa penelitian hukum doktrinal adalah sebagai berikut : “*doctrinal research: research wich provides a systematic exposition of the rules governing a particular legal kategory, analyses the relationship between rules, explain areas of difficullty and, perhaps, predicts future development.*” (Penelitian doktrinal adalah penelitian yang memberikan penjelasan sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara peraturan menjelaskan daerah kesulitan dan mungkin memprediksi pembangunan masa depan)⁴.

Penelitian hukum normatif yang nama lainnya adalah penelitian hukum doktrinal yang disebut juga sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahanbahan hukum yang lain⁵. Pada intinya penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier.

Ilmu hukum mempunyai karakter yang khas, yaitu sifatnya yang normatif, praktis dan preskriptif⁶. “Sebagai ilmu yang bersifat preskriptif, ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai

⁴ Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, hlm. 98

⁵ Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, 2004, *Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke-8, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 14

⁶ Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, 2005, *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, hlm.1

keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum. Sebagai ilmu terapan, ilmu hukum menetapkan standar prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu dalam melaksanakan aktivitas hukum”⁷. Penelitian yang dikaji penulis dalam penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat preskriptif, yang dimaksudkan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukan.

2. Pendekatan Penelitian

Keterkaitannya dengan penelitian normatif, pendekatan yang digunakan dalam penulisan hukum menurut Peter mahmud Marzuki adalah sebagai berikut⁸:

- a. Pendekatan kasus (*case approach*)
- b. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)
- c. Pendekatan historis (*historical approach*)
- d. Pendekatan perbandingan (*comparative approach*)
- e. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Adapun pendekatan yang digunakan penulis dari beberapa pendekatan diatas adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundangan-undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang ditangani. Pendekatan

⁷ *Op.cit*, hlm 22

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Op.cit*, hlm 93

kasus adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap⁹.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Sekunder. Data Sekunder adalah data yang diperoleh seorang peneliti diambil dan diolah dari bahan dokumen kepustakaan¹⁰. Untuk mendapatkan bahan penelitian tersebut, maka penelitian ini akan dilakukan dengan studi pustaka yang mengkaji bahan hukum. Bahan hukum sebagai bahan penelitian diambil dari bahan kepustakaan yang berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan resmi, risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim¹¹. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan adalah sebagai berikut :

- (1) Undang-Undang Dasar 1945.
- (2) Undang–Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

⁹ *Ibid*, hlm 24

¹⁰ *Ibid*, hlm. 317.

¹¹ *Ibid*, hlm 141

(3) Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(4) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

(5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang utama adalah buku teks karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi¹². Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan meliputi :

- 1) Buku-buku ilmiah dibidang hukum;
- 2) Makalah-makalah
- 3) Jurnal ilmiah
- 4) Artikel ilmiah

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tertier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini bahan hukum tertier yang digunakan meliputi :

1. Kamus Besar Bahasa Indonesia

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Ibid*, hlm 142

2. Kamus hukum
3. Situs internet yang berkaitan dengan penanggulangan tindak pidana ringan melalui pendekatan non penal.

4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan bahan hukum dimaksudkan untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum yang mendukung dan berkaitan dengan pemaparan penelitian ini adalah studi dokumen (studi kepustakaan). Studi dokumen adalah suatu alat pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui bahan hukum tertulis dengan mempergunakan content analisis¹³. Teknik ini berguna untuk mendapatkan landasan teori dengan mengkaji dan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan, dokumen, laporan, arsip dan hasil penelitian lainnya baik cetak maupun elektronik yang berhubungan dengan penanggulangan tindak pidana ringan melalui pendekatan non penal.

5. Metode Analisis Data

Menurut Peter Mahmud Marzuki yang mengutip pendapat Philipus M.Hadjon memaparkan metode deduksi sebagaimana silogisme yang diajarkan oleh Aristoteles. Penggunaan metode deduksi berpangkal dari pengajuan *premis mayor* (pernyataan yang

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Ibid*, hlm 21

bersifat umum). Kemudian diajukan *premis minor* (bersifat khusus), dari kedua premis itu kemudian ditarik suatu kesimpulan atau *conclusion*. Akan tetapi di dalam argumentasi hukum, silogisme hukum tidak sesederhana silogisme tradisional¹⁴. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan logika deduktif, logika deduktif atau pengolahan bahan hukum dengan cara deduktif yaitu menjelaskan suatu hal yang bersifat umum kemudian menariknya menjadi kesimpulan yang lebih khusus. Analisis dilakukan dengan melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi saat ini.

Kemudian menginventarisasi dan mengidentifikasi peraturan perundang-undangan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap kasus terkait dan peraturan perundang-undangan tersebut dengan melakukan penafsiran terhadap undang-undang, untuk kemudian ditarik kesimpulan dari hasil analisis tersebut.

Penafsiran terhadap undang-undang yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Penafsiran Gramatikal

Penafsiran gramatikal adalah menafsirkan undang-undang menurut arti perkataan (istilah). Antara bahasa dengan hukum terdapat hubungan yang erat sekali. Bahasa merupakan alat satu-satunya yang dipakai pembuat undang-undang untuk

¹⁴ *Ibid*, hlm 47

menyatakan kehendaknya, tetapi adakalanya pembuat undang-undang tidak dapat merangkai kata-kata yang tepat.-kata yang tepat¹⁵. Oleh karena itu, Penulis wajib mencari kata yang dimaksud yang lazim dipakai sehari-hari, dan juga dapat menggunakan kamus bahasa atau meminta penjelasan langsung dari ahli bahasa.

b. Penafsiran Sistematis

Penafsiran sistematis adalah menafsirkan undang-undang dengan jalan menghubungkan pasal yang satu dengan pasal yang lain dalam suatu perundang-undangan atau dengan undang-undang lain.¹⁶ Terjadinya suatu undang-undang selalu berkaitan dengan peraturan perundang-undangan lain, dan tidak ada undang-undang yang berdiri sendiri lepas sama sekali dari keseluruhan sistem perundang-undangan. Setiap undang-undang merupakan bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan. Selanjutnya data tersebut dicatat secara sistematis dan konsisten, sehingga data-data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat ditulis dengan penatalaksananya secara kritis, logis, dan sistematis, sehingga nantinya dapat mengungkap suatu norma dari suatu permasalahan.

¹⁵ Yudha Bhakti Ardiwisastra, 2012, *Penafsiran dan Konstruksi Hukum*, Bandung, Alumni, hlm.9

¹⁶ Yudha Bhakti Ardiwisastra, 2012, *Penafsiran dan Konstruksi Hukum*, Bandung, Alumni, hlm.11

G. Rencana Sistematika Penulisan

Rencana laporan penelitian ini akan disusun dalam empat bab yang masing-masing saling berkaitan. Keempat bab tersebut sebagai berikut:

BAB I penulisan skripsi yang ditulis oleh Penulis mencakup mengenai PENDAHULUAN yang terdiri Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penulisan, Manfaat Penulisan, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan Skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, penulisan skripsi yang ditulis oleh Penulis ini mengenai Kepailitan, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh, Pekerja/Buruh, Upah, Perjanjian Kerja dan Hak Pekerja pada Perusahaan Pailit

BAB III penulisan skripsi yang ditulis oleh Penulis ini mengenai HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN yang mana meneliti dan menganalisis tentang Bentuk Pelaksanaan Pemberian Hak Upah Bagi Perusahaan Pailit, Alur Pelaksanaan Pemberian Hak Upah Bagi Perusahaan Yang Pailit dan Upaya Hukum.

BAB IV dalam penulisan skripsi yang ditulis oleh Penulis mengenai PENUTUP yang mana terdiri dari kesimpulan yang berguna untuk menjawab rumusan masalah yang dibuat oleh Penulis, dan selanjutnya dilengkapi dengan saran yang membangun dari Penulis sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Umum Tentang Kepailitan

1. Pengertian Kepailitan

Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitor tidak dapat untuk melakukan pembayaran atau kewajiban terhadap utang-utang dari para kreditornya. Kata pailit atau *Failliet* yang berasal dari kata Belanda, ada dua arti dari kata tersebut, yaitu kata nama benda dan sebagai kata sifat. *Failliet* tersebut merupakan kata yang berasal dari kata Perancis, yang mempunyai arti pembayaran yang mogok atau tidak berjalannya pembayaran yang lancar, *Le Faillie* atau pemogok atau orang yang mogok. Kata kerja *faillir* yang berasal dari bahasa Inggris berarti gagal atau sering disebut *to fail*. *Bankrupt* adalah istilah sering digunakan dalam negara yang menggunakan bahasa Inggris¹⁷.

Mengenai pengertian Pailit atau dapat disebut juga dengan *Bankrupt* yang terdapat dalam *Black's Laws Dictionary* pengertian pailit adalah “*The State or condition of a person (individual, parthnership, or corporation, municipality) who is unable to pay its debt as they are, or become due*”, *The term includes a person against*

¹⁷ Zainal Asikin, 2000, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran di Indonesia*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, hlm. 27

*whom an involuntary petition has been filed, or who has filed a voluntary petition, or who has been adjudged a bankrupt*¹⁸.

Dalam pengertian diatas, bahwa Pailit dapat disamakan dengan tidak mampu untuk membayar suatu utang yang telah jatuh tempo¹⁹. Kepailitan merupakan pelaksanaan lebih lanjut dari prinsip *Paritas Creditorium* dan prinsip *Pari Passu Prorate Parte* dalam hukum harta kekayaan. Prinsip *Paritas Creditorium* berarti semua kekayaan debitor baik yang berupa barang bergerak ataupun barang yang tidak bergerak maupun harta yang sekarang telah dipunyai debitor dan barang-barang di kemudian hari akan dimiliki debitor terikat kepada penyelesaian kewajiban debitor. sedangkan prinsip *Pari Passu Prorate Parte* berarti bahwa harta kekayaan tersebut merupakan jaminan bersama untuk para Kreditor dan hasilnya harus dibagikan secara proporsional antara mereka, komersial untuk keluar dari persoalan utang piutang yang menghimpit seorang debitor, dimana debitor tersebut sudah tidak mempunyai kemampuan lagi kecuali apabila antara kreditor itu ada yang menurut undang-undang harus didahulukan dalam menerima pembayaran tagihannya.

2. Tujuan dan Fungsi Kepailitan

Kepailitan memiliki tujuan yaitu untuk menggolongkan kepemilikan yang kaya debitor untuk kreditor-kreditornya dengan cara sitaan dari seluruh kepemilikan debitor yang dapat dibagikan kepada

¹⁸ Gunawan Widjaja, 2004, *Tanggung Jawab Direksi Atas Kepailitan Perseroan*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, hlm.83

¹⁹ *Ibid*, hal. 84

kreditor. Dari penjelasan tersebut dapat berlaku ketentuan Pasal 1149 dan Pasal 1139 KUH-Perdata. Menurut pendapat Rudhi Prasetya, tujuan diadakannya lembaga suatu kepailitan merupakan untuk mencegah adanya wewenang kreditor dalam meminta debitor untuk membayar atau melunasi utangnya²⁰. Sedangkan mengenai fungsi hukum kepailitan adalah untuk mencegah kreditor melakukan paksaan kepada debitor untuk membayar atau melunasi utang-utangnya.

3. Pihak-Pihak yang Terlibat dalam Kepailitan

Kepailitan merupakan sitaan atas semua kepemilikan debitor pailit yang dalam hal pemberan dan dilakukan oleh seorang kurator dibawah pengawasan Hakim Pengawas. Debitor pailit yang dimaksud dalam pengertian tersebut adalah debitor yang dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan. Debitor sendiri memiliki pengertian orang yang mempunyai utang kepada kreditor karena perjanjian atau karena Undang-Undang yang pelunasannya dapat ditagih di muka pengadilan.

Berdasarkan pengertian tersebut, Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang memberikan klasifikasi Kreditor dan Debitor yaitu mencakup: (a) Orang perseorangan; (b) Korporasi yang berbadan hukum dan (c) Korporasi yang bukan badan hukum.

²⁰ Rudhi Prasetya, Likuidasi Sukarela Dalam Hukum Kepailitan, **Makalah Seminar Hukum Kebangkrutan**, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman RI, 1996, Hal. 1-2.

Pihak-pihak yang mengajukan permohonan pernyataan pailit antara lain yaitu:

- a. Debitor
- b. Kreditor
- c. Kejaaksaan
- d. Bank Indonesia
- e. Bapepam
- f. Menteri Keuangan

Dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang disebutkan, Kepailitan meliputi seluruh kekayaan debitor pada saat putusan pernyataan pailit diucapkan serta segala sesuatu yang diperoleh selama kepailitan.

Secara teoritis dalam bidang hukum kepailitan, kreditor dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

- a) Kreditor dengan Jaminan (*secured creditor*): (1) Pemegang hak gadai (jaminan benda bergerak) dan (2) Pemegang hak tanggungan (jaminan benda tidak bergerak)
- b) Kreditor tanpa Jaminan (*Unsecured creditor*) : (1) Memiliki hak istimewa (baik khusus maupun umum) dan (2) Tidak memiliki hak istimewa

Di dalam proses kepailitan, dikenal 3 (tiga) macam kreditor yang dibedakan berdasarkan posisi/kedudukan kreditor yang bersangkutan dalam proses pembagian harta pailit, yaitu:

- a. Kreditor Separatis
- b. Kreditor Konkuren dan
- c. Kreditor Preferen.

Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, Kreditor Separatis mencakup kreditor pemegang hak gadai, jaminan fidusia, hak tanggungan, hipotek atau hak agunan atas kebendaan lainnya atau kreditor dengan jaminan, karena kreditor tersebut berwenang untuk mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan.

Kreditor Konkuren adalah kreditor yang mempunyai hak mendapatkan pelunasan secara bersama-sama tanpa hak yang didahulukan atau dapat dikatakan tidak mempunyai jaminan apa-apa, dihitung besarnya piutang masing-masing terhadap piutang secara keseluruhan dari seluruh harta kekayaan debitor. Kreditor Konkuren yaitu kreditor yang tidak termasuk dalam kreditor separatis dan kreditor preferen, artinya kreditor yang biasa yang tidak dijamin dengan jaminan fidusia, gadai, hipotik, dan hak tanggungan yang pembayarannya dilakukan secara berimbang. kreditor ini yang umum melaksanakan prinsip “*pari passu prorata parte*”, pelunasan secara

bersama-sama tanpa hak yang didahulukan, dihitung besarnya piutang masing-masing terhadap piutang secara keseluruhan dari seluruh kekayaan debitor.

Kreditor Preferen merupakan kreditor yang mempunyai hak istimewa atau yang diprioritaskan. Hak istimewa mengandung arti bahwa hak tersebut diberikan oleh Undang-Undang yaitu diberi kedudukan untuk didahulukan dari para kreditor konkuren maupun kreditor preferen.

4. Syarat untuk Mengajukan Kepailitan

Syarat- syarat debitor agar dapat dinyatakan pailit, yaitu:

- a. Debitor memiliki dua ataupun lebih kreditor
- b. Tidak dapat membayar keseluruhan utang yang sudah jatuh tempo
- c. Permohonan satu atau lebih kreditornya.

Dalam Undang-Undang Kepailitan Pasal 2 Ayat (1) menjelaskan mengenai syarat-syarat ketentuan dalam pengajuan pailit, dalam undang-undang tersebut pada dasarnya dipergunakan untuk memberikan perlindungan hukum kepada kreditor karena dibandingkan dengan Undang-Undang Kepailitan yang lama, debitor yang curang sering memanfaatkan hukum, karena syaratnya hanya debitor dalam keadaan sudah tidak membayar, tanpa adanya penjelasan yang lebih.

Syarat dalam huruf b dimaksudkan utang yang tidak terlunaskan adalah utang pokok, sedangkan “utang yang telah jatuh tempo dan

dapat ditagih” berdasarkan Undang-Undang Kepailitan adalah kewajiban membayar utang yang telah jatuh tempo, baik yang karena sudah diperjanjikan, karena dipercepatnya waktu penagihan sebagaimana diperjanjikan, karena pengenaan sanksi atau denda oleh putusan pengadilan, maupun arbiter atau majelis arbitrase, dan juga instansi yang berwenang.

Untuk syarat huruf c yang dimaksud kreditor disini yaitu baik kreditor separatis, kreditor konkuren, maupun kreditor preferen. Adapun dikhususkan untuk kreditor separatis maupun kreditor preferen, kreditor tersebut dapat mengajukan permohonan pernyataan yang pailit tanpa kehilangan hak agunan atas kebendaan yang mereka miliki terhadap harta debitor dan haknya untuk didahulukan. Apabila terdapat sindikasi kreditor maka masing-masing kreditor adalah sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 2 yaitu orang-orang yang mempunyai piutang oleh karena perjanjian atau undang-undang yang dapat diminta dimuka pengadilan²¹.

Suatu pailit haruslah diperiksa secara sederhana, dan maksud dari pernyataan pailit harus diperiksa secara sederhana adalah apabila dalam mengambil keputusan tidak memerlukan alat-alat pembuktian seperti diatur didalam buku IV KUH-Perdata sehingga cukup pembuktian dengan alat-alat pembuktian yang sederhana.

²¹ Referensi dari Internet, 3 Januari 2020, http://eprints.undip.ac.id/17770/1/Wisnu_Ardytia.pdf

B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh

Masyarakat merupakan sekumpulan manusia atau orang-orang yang tinggal di suatu wilayah tertentu dan terkait oleh suatu sistem hukum yang sama. Jadi, masyarakat itu didasarkan oleh sistem nilai tertentu yang mengikat setiap anggotanya, geografis maupun kultur²². Di dalam kehidupan sosial, setiap masyarakat harus memiliki hak yang merupakan akumulasi dari hak perseorangan baik sebagai anggota. Dalam hal ini berbeda dengan Hak Asasi Masyarakat (HAM), yaitu hak yang melekat dalam diri manusia yang bersifat menyeluruh, maka hak tersebut harus dihormati, dipertahankan, dilindungi dan tidak boleh diabaikan.

Hukum merupakan suatu pikiran yang dipilih dan dipertahankan oleh masyarakat tempat dimana hukum itu diciptakan. Hukum itu karya manusia yang berupa aturan-aturan yang berisikan petunjuk dan tata cara. Hukum juga cermin dari manusia yang bagaimana masyarakat itu seharusnya dibimbing dan kemana tujuan hukum itu diarahkan.

Perlindungan hukum menurut pendapat Sajipto Raharjo merupakan “kepentingan seseorang dimana hukum itu melindungi dengan cara menempatkan suatu kekuasaan yang dilakukan secara terukur untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut”²³.

Kata “perlindungan” mempunyai arti suatu perbuatan melindungi atau tempat berlindung. Kata “hukum” mempunyai arti sesuatu sistem yang

²² Sudikmo Mortokusumo, 2008, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, hlm 2.

²³ Sajipto Raharjo, 1991, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm 53.

paling penting dalam pelaksanaan rangkaian kekuasaan kelembagaan²⁴. Jadi pengertian perlindungan hukum sendiri yaitu suatu perbuatan yang melindungi subyek-subyek hukum dengan memakai peraturan perundang-undangan yang berlaku pelaksanaannya dapat dipaksa dengan suatu hukuman. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata “perlindungan” diartikan sebagai suatu perbuatan melindungi atau tempat berlindung. Secara kebahasaan terdapat makna kesamaan unsur-unsur dari makna perlindungan, yaitu:

1. Unsur cara untuk melindungi;
2. Unsur tindakan untuk melindungi;
3. Unsur pihak-pihak yang melindungi.

Jadi, berdasar unsur diatas, perlindungan sendiri memiliki makna sebagai tindakan melindungi dengan cara-cara tertentu dari pihak-pihak tertentu yang bertujuan untuk pihak tertentu. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk perlindungan terhadap warga negara ini melalui berbagai bentuk diantara perlindungan sosial, ekonomi, dan politik.

Hukum berfungsi sebagai pengatur dan pelindung kepentingan manusia, hukum harus dilakukan seadil-adilnya supaya kepentingan manusia dapat terlindungi. Akan adanya pelanggaran hukum jika terjadi subyek hukum tertentu tidak menjelaskan kewajiban yang harus dijalankan atau karena melanggar hak-hak subyek hukum lain.

²⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, hlm 521

Beberapa cara untuk perlindungan secara hukum antara lain sebagai berikut:

1. Membuat peraturann bertujuan untuk memmmberikan hak dan kewajiban, menjamin hak-hak subyek hukum
2. Menegakkan peraturan hukum melalui:
 - a. Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak warga negara (*preventif*).
 - b. Hukum pidana berfungsi untuk menanggulangi setiap pelanggaran warga negara terhadap perundang-undangan (*repressive*).
 - c. Hukum perdata berfungsi untuk memulihkan hak-hak warga negara (*curative*).

C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Pengertian dari Pekerja/buruh dapat ditemukan di dalam ketentuan umum angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja. Sementara itu Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga memberikan pengertian yang

sama dari definisi pekerja/buruh yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”²⁵.

Pekerja merupakan masyarakat yang bekerja di suatu tempat, pekerja harus patuh kepada utusan dari majikan dan aturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang selanjutnya atas pekerjaan pekerja akan menghasilkan upah atau imbalan hidup yang layak²⁶.

Menurut pakar hukum perburuhan Imam Soerpomo memberikan batasan tentang suatu hubungan kerja adalah:

“Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh”.

Hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan yang harus dikerjakan selama pekerja/buruh bekerja, mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, dan adanya suatu perintah dari pemberi kerja/pengusaha. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian tertulis maupun lisan.

Adanya perjanjian kerja maka secara tidak langsung muncul suatu ikatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sehingga adanya ikatan perjanjian kerja inilah yang akan menimbulkan hubungan

²⁵ Pasal 1 angka 6 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

²⁶ Referensi dari Internet, 11 Desember 2019, https://www.researchgate.net/publication/42353742_Tinjauan_Yuridis_Akibat_Putusan_Pailit_Terhadap_Karyawan_Perusahaan_Berdasarkan_Uu_No_37_Tahun_2004_Dan_Uu_No_13_Tahun_2003.

kerja²⁷. Syarat sahnya perjanjian kerja terdapat di dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “yang mana apabila perjanjian tersebut dibuat dengan bertentangan dengan syarat tersebut diatas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum”.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

Berkaitan Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:

a. Hak atas pekerjaan.

Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 Ayat (2) yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

b. Hak atas upah yang adil.

Hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu Pasal 88

²⁷ Referensi dari Internet, 14 Desember 2019, https://www.kompasiana.com/amran/hubungan-kerja-antara-pengusaha-danpekerja-beserta-sifatnya_54fd84dba33311483d50fe5c.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul.

Untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya. Hal ini dialaskan pada Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan Pasal 86 Ayat (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Pekerja dalam melakukan kewajibannya juga harus mendapatkan jaminan kesehatan dan juga keamanan selama melakukan pekerjaan yang digelutinya. Terutama dituntut kepada perusahaan yang bergerak dalam bidang kegiatan yang penuh resiko.

- e. Hak untuk diperlakukan secara sama.

Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap

pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Artinya tidak boleh ada diskriminasi antar pekerja/buruh yang satu dengan yang lainnya. Terutama pada pekerja/buruh yang disabilitas ataupun dibedakan karena faktor kulit, jenis kelamin, suku, ras, dan agama baik yang diperlakukan tidak sama dalam sikap, jabatan, gaji dan sebagainya.

- f. Hak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Termuat di dalam Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

- g. Hak atas kebebasan suara hati

Pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk melakukan suatu pekerjaan ataupun tindakan tertentu yang diluar lingkup pekerjaannya yang dianggapnya tidak baik sekalipun itu baik menurut perusahaan tempatnya bekerja.

Adapun kewajiban pekerja/buruh antara lain seperti melakukan pekerjaan patuh terhadap petunjuk dari seorang pemberi kerja atau majikan, disamping itu pekerja/buruh wajib menjaga rahasia perusahaan dan juga berdasarkan Pasal 167 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pekerja/Buruh wajib bekerja sampai batas waktu usia yang ditentukan oleh

perusahaan dan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh harus bekerja, tidak boleh mangkir dari pekerjaan selama 5 hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan tertulis²⁸.

D. Tinjauan Umum Tentang Upah

Upah merupakan faktor yang penting bagi pekerja/buruh untuk menarik kinerja seorang pekerja/buruh dalam bekerja di suatu perusahaan. Pemberian upah atau sebuah balas jasa ini dimaksudkan untuk tetap menjaga pekerja/buruh untuk tetap bekerja dan agar memicu antusias dan semangat kerjanya dan juga ikut mempertahankan atau menciptakan suatu potensi untuk keberlangsungan suatu perusahaan. Upah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu gaji/imbalan.²⁹

Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Bab 1 Pasal 1 angka 30 dijelaskan bahwa, “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

²⁸ Referensi dari Internet, 26 Desember 2019, <http://www.berandahukum.com/2017/04/hak-dan-kewajiban-pekerja-menurutuu-no.html>

²⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di Pasal 1 angka 1 juga menjelaskan definisi dari upah adalah “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perUndang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Terdapat asas-asas dalam pengupahan yang terkandung di dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, antara lain:

1. Hak untuk mendapatkan upah muncul pada saat hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja selsesai. Tertuang dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.
2. Upah tidak dilunasi apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau sering dikenal dengan “no work no pay”. Tertuang dalam Pasal 93 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Tertuang dalam Pasal 11 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

4. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum. Tertuang dalam Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
5. Pelanggaran yang diberlakukan oleh Pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan sanksi. Tertuang dalam Pasal 95 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
6. Pengusaha yang dikarenakan kesengajaan atau kelalaiannya dapat mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Tertuang dalam Pasal 95 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
7. Dalam suatu perusahaan yang dinyatakan Pailit berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-haklainnya dari pekerja/buruh merupakan piutang yang didahulukan pembayarannya. Tertuang dalam Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

E. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian Perjanjian kerja yang terdapat dalam kamus bahasa Belanda yaitu *Arbeidsoverenkoms*, memiliki beberapa pengertian

antara lain dalam Pasal 1601 huruf a KUHP yang menjelaskan sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu) buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang tercantum dalam Pasal 1 angka 14 yang menyatakan:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Menurut Iman Soepomo (53 : 1983) perjanjian kerja adalah

“Perjanjian dimana pihak pertama (pekerja), mengikatkan diri dalam bekerja dengan menerima bayaran dari pihak kedua yaitu majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah”.

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian yang terjadi antara pekerja dengan atasan, dimana perjanjian ditandai dengan ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji yang diperjanjikan serta adanya suatu hubungan yang berdasarkan dimana salah satu pihak yaitu atasan berhak memberikan perintah yang harus dikerjakan oleh pekerja.

2. Unsur dalam Perjanjian Kerja

Adapun unsur dari perjanjian kerja sebagai berikut:

- a. Adanya Unsur Pekerjaan. Dalam hal perjanjian kerja yang harus ada dalam pekerjaan yang diperjanjikan atau objek perjanjian,

pekerjaan itu harus dilaksanakan secara sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin atasan dapat memerintah orang lain. Dalam KUHP Pasal 1603 huruf menyatakan bahwa : “Buruh hanya wajib melakukan sendiri pekerjaannya. hanya saja dengan seizin atasannya dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya’.

- b. Adanya Unsur Perintah. Perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya dapat dilihat dengan manifestasi pekerjaan yang dikerjakan dari majikan untuk pekerja merupakan pekerja yang bersangkutan harus patuh kepada perintah majikan untuk melakukan pekerjaan.
- c. Adanya Unsur Upah. Dalam suatu hubungan kerja harus ada suatu unsur upah karena jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan suatu hubungan kerja, karena upah dapat disebut peranan yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja, maka upah merupakan tujuan utama dari orang yang.

3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah perjanjian yang diatur dalam KUH-Perdata Pasal 1320 dan juga pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 Jo Pasal 52 Ayat (1). Dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

- a. Perjanjian kerjadibuat atas dasar: Kesepakatan dari kedua belah pihak; Memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum; Pekerjaan yang diperjanjikan; Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Perjanjian kerja dapat dibatalkan oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf a dan b.
- c. Perjanjian kerja akan batal demi hukum oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf c dan d.

Kesepakatan antara debitor dan kreditor yang seharusnya disebut kesepakatan bagi yang dapat memperstukan dirinya, pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju. Kemampuan antara debitor dan kreditor yang membuat perjanjian harus sudah cakap untuk membuat perjanjian atau dengan umur minimal 18 Tahun termuat dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHP adalah hal yang tertentu. Objek dari perjanjian yaitu pekerjaan yang diperjanjikan. Objek perjanjian dilarang bertentangan dengan UU kesusilaan dan ketertiban umum.

Dari keempat syarat-syarat diatas memiliki sifat kumulatif artinya segala sesuatu yang dianjurkan atau yang disyaratkan dalam perjanjian tersebut harus dilengkapi sehingga perjanjian tersebut dapat dikatakan sah. Syarat dari kemauan yang bebas antara debitor dan kreditor dalam hukum perdata disebut syarat subjektif.

4. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan hal ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 51 ayat (1). Bentuk tertulis secara normatif memperjanjikan kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi permasalahan maka akan membantu dalam hal pembuktian.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 54 menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya mencakup:

- a. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja;
- b. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- c. Jenis pekerjaan;
- d. Tempat untuk bekerja;
- e. Besar imbalan;
- f. Syarat kerja;
- g. Jangka waktu perjanjian kerja;

- h. Tempat dan tanggal;
- i. Tanda tangan para pihak.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 56, menjelaskan bahwa perjanjian kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

5. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Berdasarkan Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu yang tertentu dan untuk waktu yang tidak tertentu. Dalam Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu yang tertentu berdasarkan atas paruh waktu atau serampungnya satu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Ketentuan tersebut dimaksudkan untuk lebih menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.”

“Masa atau waktu untuk menilai kinerja kesungguhan dan keahlian seorang pekerja atau yang disebut masa percobaan. Jangka waktu percobaan adalah tiga bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat menyudahi hubungan kerja secara sepihak. Ketetapan yang tidak mengizinkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung secara singkat. Hal ini pengusaha

tidak dibolehkan membayar upah atau imbalan dibawah upah minimum yang sudah ditetapkan.”

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigran Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans 100/2004) Pasal 1 angka 1 menjelaskan bahwa pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah “perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara”.

Pendapat Prof. Payaman Simanjuntak juga sesuai dengan pengertian diatas, bahwa PKWT adalah “perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya”.

Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun . PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak

dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 Ayat (2) UUK).

6. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Menurut Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans 100/2004), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah “perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja dalam hal untuk pengadaan hubungan kerja yang bersifat secara tetap.

PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan.

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Menurut Pasal 15 Kepmenakertrans 100/2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, apabila:

- a. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja
- b. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja
- c. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan
- d. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut
- e. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (3) dan angka (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian

dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan bagi PKWTT³⁰.

F. Tinjauan Umum Tentang Hak Pekerja pada Perusahaan Pailit

1. Hak Pekerja yang di PHK karena Perusahaan Pailit

Tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan dikarenakan sebagai pihak yang selalu dianggap belum sanggup jika dihadapkan pada pengusaha yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Pemutusan hubungan kerja yang sering disebut PHK telah memiliki pengaturan tersendiri. Namun adapun beberapa kelemahan undang-undang yang mengatur mengenai PHK tersebut. Karena rendahnya penguatan hukum yang terdapat di lapangan, sehingga apa yang diatur dalam undang-undang tidak mampu dilaksanakan oleh infrastruktur penegakan hukum.

Hak upah pekerja merupakan salah satu dari hak pekerja yang termasuk dalam utang harta pailit. Artinya, harta pailit yang harus dilunasi sebelum disebarkan kepada semua kreditor. Dasar hukum diatas pasal penjelasan Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Pekerja yang dikenakan PHK karena kepailitan berhak atas uang pesangon satu kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak.

³⁰ Referensi dari Internet, 18 Desember 2019, <http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/perjanjian-kerja.html>

2. Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan Karena Pailit

Debitor pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan pailit tetapi harus ditetapkan berdasarkan putusan pengadilan niaga pada peradilan umum. Adapun dasar hukumnya yaitu Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Pemutusan hubungan kerja tersebut tertuang pada Pasal 39 Ayat (1) dan (2)³¹.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis terhadap Hakim Pengadilan Niaga yaitu Bapak Muhammad Yusuf, S.H., M.H bahwa sebuah perusahaan yang mengalami kepailitan yang didalamnya terdapat aset perusahaan atau sebuah unit usaha yang kegiatan usahanya masih aktif berjalan namun oleh putusan pengadilan menetapkan perusahaan tempat para pekerja tersebut mengalami kepailitan dan terjadi sita umum terhadap seluruh harta debitor oleh pengadilan dan menunjuk kurator untuk melakukan pemberesan terhadap keseluruhan aset debitor dengan tujuan memenuhi sangkutan debitor kepada para kreditornya, maka aktifitas perusahaan berada pada kurator dan didalam Undang-Undang Kepailitan Pasal 39 Ayat (1) membolehkan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja pada perusahaan tersebut dengan mengindahkan jangka waktu penyampaian paling singkat 45 hari sebelumnya.

³¹ UU No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan

3. Hubungan Kerja dengan Para Pekerja Perusahaan Pailit

Pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat lima) hari sebelumnya.

Ketentuan ini tidak sesuai dengan ketentuan perburuhan yang diterapkan sekarang ini, dikarenakan tidak memiliki konsep PHK yang komprehensif. Yang dimaksud dengan tidak komprehensif disini dalam UUK adalah tidak membedakan PHK demi hukum, PHK dari pengusaha dan PHK dari pekerja³².

Masing-masing jenis PHK memiliki konsekuensi yuridis yang berbeda. Konsekuensi yuridis tersebut berupa prosedur PHK serta hak-hak normatif yang diterima oleh pekerja. Misalnya, pekerja yang mengundurkan diri dengan pekerja yang di PHK karena perusahaan dinyatakan pailit akan berbeda hak-hak normatif yang diterima oleh pekerja. Dalam hal pekerja mengundurkan diri dengan status perusahaan tidak dinyatakan pailit, maka tidak perlu meminta penetapan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan serta pekerja tidak mendapatkan uang pesangon melainkan hanya uang penggantian hak dan uang pisah, dengan dasar hukum Pasal 162 Ayat (1) jo.156

³² M.Hadi Subhan, Op,cit hal 169

Ayat (4) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³³ Sedangkan jika pekerja di-PHK dengan alasan perusahaan pailit, maka harus ada lembaga berwenang yang perlu menetapkan pekerja memperoleh uang pesangon, uang penghargaan, dan hak-hak lainnya, dengan dasar hukum Pasal 165 UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan³⁴.

Berikut adalah rumusan Pasal 156 Ayat (4), uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur atau hangus;
- b. Biaya untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau penghargaan jasa bagi yang memenuhi syarat; dan
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sedangkan dalam Pasal 165 rumusan pasalnya adalah Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 Ayat (4).

³³ Pasal 162 ayat (1) jo. 156 Ayat (4) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁴ *Ibid*, Pasal 165

Jadi berdasarkan rumusan pasal di atas maka terdapat adanya perbedaan atas hak yang akan diperoleh apabila pekerja di-PHK oleh alasan atau sebab kepailitan dengan mengundurkan diri baik sebelum atau sesudah perusahaan dinyatakan pailit di bandingkan apabila pekerja di-PHK dikarenakan alasan-alasan yang lain.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses Pelaksanaan Pemberian Hak Upah Bagi Perusahaan Yang Pailit

Dapat dilihat bahwa Indonesia yaitu sebagai Negara yang mempunyai tipe kesejahteraan dengan alasan sebagai berikut. Pertama, salah satu sila dari Pancasila yaitu sila kelima adalah keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan suatu tujuan Negara adalah mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Berbicara hak pekerja di Indonesia, hak ini merupakan hak-hak asasi manusia, maupun hak bukan asasi, hak asasi adalah hak berasal dari lahir manusia dan bersifat menyeluruh. UUD 1945 telah secara jelas dan tegas mengakui keberadaannya hak asasi manusia, dan dilaksanakan oleh Negara di dalam masyarakat³⁵.

Adapun syarat guna terlaksananya hak-hak pekerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya pemahaman hak para pekerja yang telah diatur dalam peraturan perundangan-undangan.
- b. Adanya prosedur hukum yang mengatur agar hak pekerja tetap dihormati.

³⁵ Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika. hlm 17

- c. Adanya kecakapan dari para pekerja untuk memperjuangkan dan mewujudkan haknya³⁶.

Dari ketiga syarat diatas, dalam memperjuangan pelaksanaan hak-hak mereka dituntut untuk cakap. Cakap disini bukan hanya pengetahuan hak-hak normatif saja, tetapi para pekerja harus cakap melakukan usaha guna efektifitas pelaksanaan hak-haknya. Kecakapan pekerja yang diperlukan meliputi kemampuan lain sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam memilih dan berorganisasi yang tepat.
2. Kemampuan dalam menyusun langkah-langkah yang tepat.
3. Kemampuan dalam menciptakan dan memelihara solidaditas diantara sesama pekerja.
4. Kemampuan dalam memanfaatkan lembaga-lembaga sosial yang ada³⁷.

Berdasarkan kecakapan pekerja tersebut, dalam hal kemampuan pekerja untuk pemenuhan hak pekerja menurut penulis bahwa pekerja harus cermat untuk memanfaatkan potensi yang ada dan menyusun langkah-langkah serta menggali setiap peluang untuk mewujudkan pelaksanaan hak-haknya dengan cara tidak bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

³⁶ *Ibid*, hlm 18

³⁷ *Ibid*, hlm 19

B. Alur Pelaksanaan Pemberian Hak Upah Bagi Perusahaan Yang Pailit

Pekerja merupakan kreditor yang berhak untuk mendapatkan haknya atas kepailitan yang dialami oleh perusahaan tempat pekerja bekerja. Hak yang dimaksud adalah pembayaran upah dan hak selain atau bukan upah. Hak selain upah yang dimaksud yaitu hak pesangonn dan hak lainnya. Pekerja mendapatkan upah yang dilihat di peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah dalam Pasal 1 huruf c yang berbunyi “Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Dalam ketentuan ini pengertian “pekerja” tidak termasuk dalam tenaga kerja berstatus *Non organic* atau yang bekerja secara insidentiil pada sebuah perusahaan. *Non organic* dimaksud adalah tenaga kerja yang secara tidak teratur bekerja pada perusahaan tempat pekerja bekerja, dan tidak mendapatkan tugas pokok dalam perusahaan tersebut. Misalnya konsultan perusahaan. Dan pengertian tenaga kerja insidentiil tersebut merupakan tenaga kerja yang bekerja di suatu perusahaan yang dilakukan hanya pada waktu atau kesempatan tertentu saja, tidak secara tetap atau rutin. Misalnya tenaga kerja bongkar muat.

Upah merupakan salah satu komposisi hak yang akan diperoleh pekerja pada saat tempat mereka bekerja dinyatakan pailit, karena upah sendiri adalah hasil dari kerja keras pekerja. Dalam Pasal 2 yang berbunyi bahwa hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja terputus akan timbul hak menerima upah.

Penjelasan dari “pada saat adanya hubungan kerja” yaitu sejak adanya perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara pengusaha dan pekerja.

Dalam Keputusan Menteri “Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.49/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.”

Pasal 1 yang berbunyi:

“upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pasal 156 Ayat (1) yang berbunyi:

“dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak seterusnya diterima.”

Pasal 156 Ayat (2)

Penghitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
2. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Pasal 157

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. Uang pesangon
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma, yang apabila dari catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Penjelasan Pasal 60 Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “kreditor yang diistimewakan” adalah kreditor pemegang hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1139 dan 1149 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pasal 1139 KUHPerdata

Piutang yang didahulukan atas barang-barang tertentu, ialah:

- a. Biaya perkara yang timbul semata-mata dari penjualan barang bergerak sebagai pelaksanaan putusan atas tuntutan mengenai pemilikan atau penguasaan, biaya ini dibayar dengan hasil penjualan barang tersebut, lebih dahulu daripada segala utang lain yang mempunyai hak didahulukan, bahkan lebih dahulu daripada gadai dan hipotek;
- b. Uang sewa barang tetap serta biaya perbaikan yang menjadi kewajiban penyewa serta segala sesuatu yang berhubungan dengan pemenuhan perjanjian sewa menyewa itu;
- c. Harga pembelian barang bergerak yang belum dibayar;
- d. Biaya untuk menyelamatkan suatu barang;
- e. Biaya pengerjaan suatu barang yang masih harus dibayar kepada pekerjanya;
- f. Apa yang dibayarkan kepada seorang tamu rumah penginapan oleh pengusaha rumah penginapan sebagai rumah penginapan;
- g. Upah pengangkutan dan biaya tambahan lain;
- h. Apa yang harus dibayar kepada seorang tukang batu, tukang kayu dan tukang lain karena pembangunan, penambahan dan perbaikan

barang-barang tak bergerak, asalkan piutang itu tidak lebih lama dari tiga tahun, dan hak milik atas persil yang bersangkutan masih tetap ada pada si debitor;

- i. Penggantian dan pembayaran yang dipikul oleh pegawai yang memangku jabatan umum karena kelalaian, kesalahan, pelanggaran dan kejahatan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya.

Pasal 1149 KUHPerdara

Piutang-piutang atas segala barang bergerak dan barang tak bergerak pada umumnya adalah yang disebut dibawah ini, dan ditagih menurut urutan dibawah ini:

1. Biaya perkara yang semata-mata timbul dari penjualan barang sebagai pelaksanaan putusan atas tuntutan mengenai pemilikan atau penguasaan, dan penyelamatan harta benda ini didahulukan daripada gadai dan hipotek.
2. Biaya penguburan, tanpa mengurangi wewenang hakim untuk mengurangnya, bila biaya itu berlebihan.
3. Segala biaya pengorbanan terakhir.
4. Upah para buruh dari tahun yang lampau dan apa yang masih harus dibayar untuk tahun berjalan, serta jumlah kenaikan upah menurut Pasal 160 q; jumlah pengeluaran buruh yang harus dikeluarkan/dilakukan untuk majikan; jumlah yang masih harus dibayar oleh majikan kepada buruh berdasarkan Pasal 1602 v alinea keempat Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ini atau Pasal 7 ayat (3) "peraturan perburuhan di perusahaan perkebunan", jumlah yang masih harus oleh majikan pada akhir hubungan kerja berdasarkan Pasal 1603s bisa kepada buruh; jumlah yang masih harus dibayar majikan kepada keluarga seorang buruh karena kematian buruh tersebut berdasarkan Pasal 13 Ayat (4) "peraturan perburuhan di perusahaan perkebunan", apa yang berdasarkan "peraturan kecelakaan 1939. atau" peraturan kecelakaan anak buah kapal 1940" masih harus dibayar kepada buruh atau anak buah kapal itu atau ahli waris mereka beserta tagihan utang berdasarkan "peraturan tentang pemulangan buruh yang diterima atau dikerahkan ke luar negeri".
5. Piutang karena penyerahan bahan-bahan makanan, yang dilakukan kepada debitur dan keluarganya selama enam bulan terakhir.
6. Piutang para pengusaha sekolah berasrama untuk tahun terakhir
7. Piutang anak-anak yang masih di bawah umur atau dalam pengampuan wali atau pengampuan mereka berkenaan dengan pengurusan mereka, sejauh hal itu tidak dapat ditagih dari hipotek-hipotek atau jaminan lain yang harus diadakan menurut

Bab XV buku pertama Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ini, demikian pula tunjangan untuk pemeliharaan dan pendidikan yang masih harus dibayar oleh para orang tua untuk anak-anak sah mereka yang masih dibawah umur.

Ayat pada kedua pasal diatas menerangkan bahwa kedudukan kreditor yang diutamakan dan kedudukan pekerja untuk didahulukannya haknya yang terdapat pada salah satu ayat, jadi pekerja dapat dikatakan kreditor istimewa. Pekerja dapat dikatakan sebagai kreditor istimewa hanya saat menyangkut permasalahan upah yang belum dibayarkan kepada pekerja oleh pengusaha saat pekerja bekerja sampai mereka mendapatkan PHK.

Jadi upah pekerja didahulukan dari kreditor separatis dan kreditor konkuren. Karena pengertian kreditor separatis sendiri adalah kreditor pemegang hak jaminan kebendaan, yang dapat bertindak sendiri. Golongan kreditor ini tidak terkena akibat putusan pernyataan pailit, artinya hak-hak eksekusi mereka tetap dapat dijalankan seperti tidak ada kepailitan debitor. Dan pengertian kreditor konkuren yaitu kreditor yang harus berbagi dengan para kreditor lainnya secara proporsional (*pari passu*), yaitu menurut perbandingan besarnya masing-masing tagihan, dari hasil penjualan harta kekayaan debitor yang tidak dibebani dengan hak jaminan.

C. Upaya Hukum

Undang-Undang tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang didasarkan pada beberapa asas yaitu:

1. Asas kesinambungan

Asas kesinambungan adalah salah satu pihak terdapat ketentuan yang dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh debitor yang tidak jujur, sedangkan pihaklain dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pranata dan lembaga kepailitan oleh kreditor yang tidak beriktikad baik.

2. Asas kelangsungan usaha

Asas kelangsungan usaha yaitu terdapat ketentuan yang memungkinkan perusahaan debitor yang prospektif tetap dilangsungkan.

3. Asas keadilan

Asas keadilan ini untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan pihak penagih yang mengusahakan pembayaran atas tagihan masing-masing terhadap debitor, dengan tidak memperdulikan kreditor lainnya.

4. Asas integrasi

Asas integrasi mengandung pengertian bahwa sistem hukum formil dan hukum materilnya merupakan satu kesatuan yang utuh dari system hukum perdata dan hukum acara perdata nasional.

Dengan adanya empat unsur diatas dalam kaitannya terhadap hak pekerja pada perusahaan yang pailit apabila haknya tidak terpenuhi, seharusnya tidak ada kekhawatiran yang besar. Karena kedudukannya sudah dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan asas dari Undang-Undang Kepailitan tersebut. Tetapi masih ada ketakutan apabila kemungkinan jika harta (asset) perusahaan pailit ternyata tidak mencukupi untuk dibagikan kepada kreditor serta waktu yang harus pekerja tunggu hingga keseluruhan dari hak-hak mereka terpenuhi.

Ketakutan tersebut berimbas kepada desakan para pekerja untuk memperoleh hak mereka secepatnya. Jika penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 95 Ayat (4) diimplementasikan ke dalam perkara kepailitan dalam menetapkan pekerja sebagai salah satu kreditor, maka hak-hak pekerja pada perusahaan pailit seharusnya tidak perlu menjadi sebuah masalah yang besar.

Pekerja langsung kepada kurator yang ditunjuk oleh pengadilan apabila terdapat permasalahan didalam pemenuhan haknya. Apabila mereka tidak mendapatkan haknya, pekerja sebagai kreditor yang diistimewakan dapat menempuh upaya hukum yaitu gugatan renvoi atau gugatan lain-lain dengan dasar hukum Undang-Undang Kepailitan Pasal 3 Ayat (1).

Upah pekerja sebelum didistribusikan kepada kreditor lain dianggap sebagai biaya kepailitan yang harus dibayar, maka harta perusahaan yang tidak mencukupi untuk melakukan pembayaran terhadap para kreditor lain

tidak berpengaruh besar kepada para pekerja sebagai salah satu kreditor, hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 18 UU Kepailitan.

Pasal 18

- a) Dalam hal harta pailit tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan, maka pengadilan atas usul hakim pengawas dan setelah mendengarkan panitia kreditor sementara jika ada, serta setelah memanggil dengan sah atau mendengar debitor, dapat memutuskan pencabutan putusan pernyataan pailit.
- b) Putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum.
- c) Majelis hakim yang memerintahkan pencabutan pailit menetapkan jumlah biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator.
- d) Jumlah biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibebankan kepada debitor.
- e) Biaya dan imbalan jasa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus di dahulukan atas semua utang yang tidak dijamin dengan agunan.
- f) Terhadap penetapan majelis hakim mengenai biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak dapat diajukan upaya hukum.
- g) Untuk pelaksanaan pembayaran biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ketua pengadilan mengeluarkan penetapan eksekusi atas permohonan kurator yang diketahui hakim pengawas.

Dari penjelasan pasal diatas hanya menyebutkan biaya kepailitan dan imbalan jasa kurator, tidak secara seluruh mengatakan upah kerja walaupun upah kerja dianggap sebagai biaya kepailitan. Di dalam undang-undang saja menggunakan kata jasa terhadap peran dan fungsi kurator, maka seharusnya pekerja juga merupakan orang yang menerima upah atas jasa dan tenaga yang mereka keluarkan selama bekerja pada tempat mereka bekerja. Akan tetapi pekerja juga dapat melakukan tuntutan apabila pekerja sebagai kreditor tidak memperoleh haknya karena oleh kurator, yang diatur dalam Pasal 72 Undang-Undang Kepailitan.

Pasal 72

“kurator bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kelalaiannya dalam melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan yang menyebabkan kerugian terhadap harta pailit”

Jadi, pekerja untuk meminta hak upah buruhnya berada sepenuhnya kepada kurator, dikarenakan kurator mempunyai tugas dan tanggung jawab pemberesan harta pailit yang ditunjuk dan ditetapkan oleh pengadilan, lebih lanjut mengenai kreditor ketika terdapat benturan kreditor lainnya dapat mengajukan upaya hukum berupa gugatan lainnya kepada hakim pemutus.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah penulis uraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Mengenai pelaksanaan pemberian hak upah bagi perusahaan yang pailit adapun syarat untuk terlaksananya hak-hak pekerja yaitu: adanya pemahaman hak para pekerja yang telah diatur dalam peraturan perundangan-undangan, adanya prosedur hukum yang mengatur agar hak pekerja tetap dihormati, dan kecakapan dari para pekerja untuk memperjuangkan dan mewujudkan haknya. Dari syarat tersebut, pekerja harus cakap dalam memperjuangkan pelaksanaan hak-hak mereka, pekerja juga harus memiliki kemampuan dalam pemenuhan haknya
2. Kedudukan upah pekerja dalam pemenuhan adalah utang harta pailit, sebelum didistribusikan kepada kreditor biaya kepailitan harus dibayar didahulukan, termasuk kreditor separatis. Jadi upah pekerja didahulukan dari kreditor separatis dan kreditor konkuren. Pekerja dianggap sebagai kreditor yg diistimewakan, seharusnya mendapatkan hak pekerja apabila perusahaan tersebut pailit, tetapi apabila perusahaan yang pailit tidak memenuhi kewajibannya untuk mencukupi hak pekerja, pekerja datang langsung kepada kurator yang

ditunjuk oleh pengadilan dan bila melakukan dengan cara menempuh upaya hukum yaitu gugatan renvoi atau gugatan lain-lain. Karena kurator bertanggung jawab dalam pengurusan pemberesan harta pailit.

B. Saran

1. Perlu adanya kebijakan nyata untuk memberikan perlindungan hak upah pekerja dan jaminan apabila perusahaan mengalami kepailitan.
2. Perlu adanya revisi terhadap UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terutama di Pasal 95 Ayat (4) yang kaitannya pemenuhan hak pekerja yang wajib didahulukan, karena pekerja merupakan kreditor yang diistimewakan dalam permasalahan kepailitan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Abdul Hakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Adrian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan. Sinar Grafika, Jakarta
- Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, 1999, Seri Hukum Bisnis: Kepailitan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Bagus Irawan, 2007, Aspek-Aspek Hukum Kepailitan; Perusahaan; dan Asuransi, Bandung, PT. Alumni
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia
- Gunawan Widjaja. 2004, Tanggung Jawab Direksi Atas Kepailitan Perseroan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- H.R. Abdusalam, 2008, Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perburuhan, Restu Agung
- Hadijan Rusli, 2004, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta, Ghalia Indonesia
- John Bell. 1998, Principles of French Law, Oxford, Oxford University Press
- Jono, 2010, Hukum Kepailitan, Jakarta, Sinar Grafika
- Lexy Moleong, 2002, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Hadi Shubhan. 2009, Hukum Kepailitan: Prinsip, norma, dan Praktik di Peradilan, Jakarta, Kencana
- Mukti Fajar, Yulianto Achmad. 2015, Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Peter Mahmud Marzuki, 2018, Penelitian Hukum, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, 2005, Argumentasi Hukum, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- R. Setiawan. 1986, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Bandung, Binacipta
- Rachmadi Usman, 2008, Hukum Jaminan Keperdataan, Jakarta, Sinar Grafika

- Rahayu Hartini. 2009, *Penyelesaian Sengketa Kepailitan di Indonesia: Dualisme Kewenangan Pengadilan Niaga dan Lembaga Arbitrase*, Jakarta, Kencana
- Reinhard Zimmermann. 1996, *The Law of Obligations, Roman Foundation of the Civilian Tradition*, Oxford, Oxford University Press
- Sajipto Raharjo, 1991, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti
- Subekti. 1984, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT Intermasa
- Sudikmo Mortokusumo, 2008, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty
- Zainal Asikin. 2000, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran di Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

UNDANG-UNDANG :

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

JURNAL :

- Ardy Billy Lumowa, “Tanggung Jawab Perusahaan yang Dinyatakan Pailit terhadap Pihak Ketiga”, *Lex Privatum*, Vol 1 No.3 (Juli, 2013)
- Arkisman, “Pelaksanaan Tugas Kurator dalam Mengurus Harta Pailit Berdasarkan Pasal 72 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan kewajiban Pembayaran Utang”, *Jurnal Pro Hukum*, Vol 4 No. 1 juni 2015
- Ary Purwadi, “Penerapan Ketentuan Kepailitan Pada Bank yang Bermasalah”, *Perspektif*, Vol 16 No. 3 (Mei, 2011)
- Dedy Tri Hartono, “Perlindungan Hukum Kreditor Berdasarkan Undang- Undang Kepailitan”, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol 4 No.1 (2016)
- Munif Rochmawanto, “Upaya Hukum dalam Perkara Kepailitan”, *Jurnal Independent*, Vol 3 No. 2 (2014)

- Lili Naili Hidayah, "Indikator Insolvensi Sebagai Syarat Kepailitan Menurut Hukum Kepailitan Indonesia", Jurnal Ilmu Hukum, Vol 7 No. 1 (Maret, 2016)
- Siti Fatria Nur Nafika, Mahendra Kurnia Putra, Nur Arifuddin, "Studi Tentang Tanggung Jawab Perseroan Terbatas (PT) yang Divonis Pailit terhadap Hak Pekerja", Jurnal Beraja Niti, Vol 3 No.1 (2014)
- Wijayanta, Tata, "Kajian Tentang Pengaturan syarat Kepailitan Menurut Undang-Undang No. 37 Tahun 2004", Jurnal Mimbar Hukum, Vol 26 No. 1 (Februari, 2014)
- Yuvindri, Ramli Siregar, Windha, "Aspek Hukum Perlindungan Tenaga kerja Asing di Perusahaan Indonesia yang Berada dalam Keadaan Pailit", Jurnal Hukum Ekonomi, Vol 2 (Juni, 2013)
- Yohanes Yuniarius Panggo, Purwanto, Nur Arifudin, "Kajian Hukum Tentang Upaya Pencegahan Kepailitan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No. 37 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang", Jurnal Beraja Niti, Vol 3 No. 7 (2014)
- Rudhi Prasetya. 1996, Likuidasi Sukarela Dalam Hukum Kepailitan, Makalah Seminar Hukum Kebangkrutan, Jakarta, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman RI
- Tri Budiyo, 2017, Problematika Posisi Buruh Pada Perusahaan Pailit, Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Kadek Sutrisna Dewi dan I Ketut Markeling. 2018. Kedudukan Utang Upah Pekerja Dalam Kepailitan. Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana.
- Evelyn bunga marbun, 2017. Pemenuhan Hak Buruh Pada Perusahaan Yang Mengalami Pailit. Fakultas Hukum. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Marcel Thobie. Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pt Universal Footwear Utama Indonesia Akibat Kepailitan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PKPU/2016/PN. Niaga.Jkt.Pst). Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara.

INTERNET :

- Wisnu Ardyta, "Perlindungan Hukum Kreditor dalam Kepailitan (Studi Kasus terhadap Peninjauan Kembali Reg. No.07PK/N2004", dari

http://eprints.undip.ac.id/17770/1/Wisnu_Ardytia.pdf , diakses Pada 11 Februari 2018, Pukul 00.06 WIB

Amrsmjtk Yhs, “Hubungan Kerja Antara Pengusaha dan Pekerja Beserta Sifatnya”, dari https://www.kompasiana.com/amran/hubungan-kerjaantara-pengusaha-dan-pekerja-besertasifatnya_54fd84dba33311483d50fe5c,

Tommy Simatupang, “Hak dan Kewajiban Pekerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, dari <http://www.berandahukum.com/2017/04/hak-dan-kewajiban-pekerjamenurut-uu-no.html>,

Sugi Arto, “Perjanjian Kerja”, dari <http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/perjanjian-kerja.html>